



**University of
Zurich^{UZH}**

**Zurich Open Repository and
Archive**

University of Zurich
University Library
Strickhofstrasse 39
CH-8057 Zurich
www.zora.uzh.ch

Year: 2010

Wohlbefinden bei der Arbeit und zu Hause

Feierabend, A

Posted at the Zurich Open Repository and Archive, University of Zurich

ZORA URL: <https://doi.org/10.5167/uzh-29233>

Newspaper Article

Originally published at:

Feierabend, A. Wohlbefinden bei der Arbeit und zu Hause. In: Neue Zürcher Zeitung, 1, 3 January 2010, 73.

Wortgut – familienorientierte Personalpolitik

Wohlbefinden bei der Arbeit und zu Hause

Familienorientierte Personalpolitik als organisationale Komponente der Unternehmung bedingt, um erfolgreich zu sein, ein individuelles Entscheidungskalkül des Arbeitnehmers: seine Work-Family-Balance. Dabei bezieht sich das Wort «Work» auf die Erwerbsarbeit, das heisst die institutionell geregelte berufliche Tätigkeit zur Sicherung der materiellen Existenz. Arbeit bedeutet jedoch nicht nur Zwang oder Pflicht, sondern auch Aspekte des persönlichen Wohlbefindens und der Selbstverwirklichung. Anders beim Wort «Family». Familie wird allgemein mit Entspannung und Erholung in Verbindung gebracht. Die Kindererziehung oder das Pflegen von Angehörigen kann aber auch eine Belastung darstellen. Folglich existieren in beiden Lebensbereichen Belastung und Wohlbefinden, welche es auszubalancieren gilt.

Fehlzeiten und Kündigungen

Ein Ungleichgewicht der Work-Family-Balance kann zu Stressreaktionen führen, welche sich langfristig negativ auf die Gesundheit des Arbeitnehmenden auswirken können. Direkte Konsequenzen für das Unternehmen können vermehrte Fehlzeiten und eine höhere Kündigungsabsicht der Beschäftigten sein. Ist die Work-Family-Balance jedoch ausgeglichen, steigen beispielsweise die Arbeitszufriedenheit und Motivation der Beschäftigten.

Familienorientierte Personalpolitik hat daher zum Ziel, eine ausgeglichene Work-Family-Balance der Mitarbeitenden zu ermöglichen und langfristig aufrechtzuerhalten. Angebote wie ein Betriebskindergarten oder flexible Arbeitszeiten sind dabei bekannte und weitverbreitete Massnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie.

Das reine Angebot von familienorientierten Leistungen genügt jedoch nicht, um die Work-Family-Balance der Beschäftigten positiv zu beeinflussen. Wie unterschiedliche Studien zeigen, werden bestimmte familienorientierte Angebote von den Mitarbeitenden nur dann aktiv genutzt, wenn die Unternehmung die Nutzung nicht nur pro forma, sondern auch in Tat und Wahrheit unterstützt. So weisen Forschungsergebnisse darauf hin, dass das Angebot eines Vaterschaftsurlaubs oft nicht genutzt wird, weil die Arbeitnehmenden Karriere-Einbussen befürchten.

Anerkennung wichtig

Zur Unterstützung einer familienorientierten Personalpolitik durch das Human-Resource-Management gehören

aus diesem Grund – zusätzlich zum vorhandenen Leistungsangebot – auch die Faktoren Kommunikation und Kultur. Eine gute Kommunikation in einem Betrieb zeigt sich beispielsweise darin, dass die Angebote von den Mitarbeitenden gut ausfindig gemacht werden können und die Unternehmung die Informationen über die Mitarbeiterbedürfnisse zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie aktiv einholt. Eine familienorientierte Unternehmenskultur ist dann gegeben, wenn das Ziel der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie in der Unternehmenskultur tatsächlich vorhanden ist. So trägt besonders die Anerkennung des Bedürfnisses nach Work-Family-Balance durch die Führungsverantwortlichen massgeblich dazu bei, dass Angestellte die entsprechenden Angebote tatsächlich nutzen.

*Anja Feierabend, Lehrstuhl
HR-Management, Universität Zürich*